



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Dompu

Nurul Fitria Yulita¹, Thatok Asmony², Djoko Suprayetno³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

Email: nurulfy1212@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of the work environment, job satisfaction on performance at the Dompu sub-district office. The type of research used is associative research in the form of causation with a quantitative approach. The population and respondents in the study were 43 employees. The data collection method used is the census method. Data collection tool is a questionnaire. The analytical tool used is Multiple Linear Regression analysis using SPSS versions 25 and 26. The results of the data analysis show that (1) the work environment has a positive and significant effect on the performance of the Dompu sub-district office. (2) job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of the Dompu sub-district office.*

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pada kantor camat Dompu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif berbentuk kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan responden dalam penelitian adalah 43 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan metode sensus. Alat pengumpulan data adalah kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25 dan 26. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kantor camat Dompu. (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kantor camat Dompu.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut Agustini (2011), sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi dalam menjalankan program untuk memperoleh tujuan organisasi yang memuaskan. Umumnya, sukses tidaknya pengelolaan organisasi tergantung pada keadaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Berorientasi pada pencapaian tujuan dapat terwujud apabila sumber daya manusia terus meningkatkan kemampuan kerja dan terdapat situasi serta kondisi baik secara internal maupun eksternal. Atas dasar pencapaian tersebut, berhasil tidaknya organisasi memperhatikan tujuan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sesuai dengan pernyataan Wibowo (2014), bahwa lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan akan mendorong kinerja karyawan. Termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja.

Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja non fisik merupakan semua yang menggambarkan kondisi yang mendukung kerja sama antar rekan kerja atau kerjasama antara atasan dengan bawahan yang memiliki status jabatan dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Sarwono (2005) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Sedarmayanti (2009:22) menyatakan, “lingkungan kerja fisik yaitu semua yang berbentuk fisik yang ada disekitar para pekerja dan secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kerja pegawai tersebut”.

Hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan Shintia (2018) dan Wiranti (2016) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja adalah kepuasan kinerja. Kepuasan kinerja dalam hal ini ialah berkaitan dengan kepuasan yang dimiliki karyawan saat melaksanakan perkerjaanya. Menurut Suparyadi (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterima.

Luthans (2006:243) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Beberapa penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Ali, Idris dan Kalalinggi (2013) menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada CV Bukit Sanomas. Yunanda (2016) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) justru terjadi sebaliknya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan Dinas pekerjaan umum dan perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Berdasarkan uraian permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, maka penulis merasa termotivasi dan tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkan ke dalam proposal penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Dompu.”**

Rumusan Masalah

Penelitian ini fokus pada masalah kinerja karyawan pada kantor camat Dompu. Masalah yang dihadapi adalah masih adanya karyawan yang kinerjanya masuk kategori rendah dan sangat rendah. Berdasarkan data kondisi kinerja ini maka masalah penelitiannya dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada kantor camat Dompu?

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Kasmir (2016), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik berupa hasil maupun perilaku kerja diantaranya:

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi
6. Kepemimpinan
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan Kerja
10. Lingkungan Kerja
11. Loyalitas

12. Komitmen

13. Disiplin

Menurut Robbins (2006:260), indikator kinerja adalah untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Robbins menyatakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuntitas
3. Ketetapan Waktu
4. Efektivitas
5. Komitmen

Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan.

Tohardi (2012), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Sedangkan menurut Nitisemito (dalam Nuraeni, 2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya.

Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan

Menurut Sedarmayanti (dalam Wulan, 2011:21), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu: a). pewarnaan, pewarnaan yang baik cukup berpengaruh besar terhadap pekerjaan yang dibebankan, untuk itu perusahaan harus menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan. b) kebersihan, kebersihan lingkungan kerja selain dapat mempengaruhi kesehatan, lingkungan kerja yang bersih

mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah. c) penerangan, dalam melaksanakan tugas, seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut teliti. d) pertukaran udara, pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran bagi para karyawan. e) keaman dan rasa aman, ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan yang dimaksud rasa aman menghadapi masa depan. Dengan demikian, untuk menimbulkan rasa aman tersebut adanya jaminan masa depan.

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah (Parlinda, 2014). Menurut Sedarmayanti (2017:45), indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1.) Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pencahayaan
- b. Sirkulasi ruang kerja
- c. Tata letak ruang
- d. Dekorasi
- e. Kebisingan
- f. Fasilitas

2.) Lingkungan kerja Non Fisik

- a. Hubungan dengan pimpinan
- b. Hubungan sesama rekan kerja

Menurut Robbins (1996:179), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Tiffin (dalam As'ad, 1995:104) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.

Menurut Indrasari (2017:45), manfaat dari kepuasan kerja, yaitu:

Meningkatnya produktivitas. Bila perusahaan mampu menjaga kadar kepuasan kinerja untuk para pegawai maka bukan tidak mungkin produktivitas seluruh divisi dapat terus meningkat dari hari ke hari

Menumbuhkan sikap loyalitas. Rasa puas karyawan tumbuh karena kebutuhan emosional mereka terpenuhi. Lingkungan yang nyaman dan membantu perkembangan seorang pekerja akan menimbulkan kesenangan untuk bekerja dalam diri. Alhasil, perusahaan akan memiliki para pekerja terbaiknya untuk jangka waktu yang lama.

Menurunnya tingkat ketidakhadiran. Bila perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang positif, tentu karyawan akan betah berada di kantor. Alhasil, tingkat ketidakhadiran akan menurun.

Meningkatkan pelayanan perusahaan pada pelanggan atau klien. Ketika perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan tentu dapat bekerja dengan lebih kolaboratif. Pada akhirnya karyawan yang bekerja dalam bidang pelayanan juga akan semakin baik. Pada akhirnya, pelanggan pun puas dengan layanan perusahaan.

Agustin (2011:63-64) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Faktor individu/kepribadian, seperti aktualisasi diri, kesempatan untuk maju, kemampuan untuk menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan, dan status senioritas.
2. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, kesehatan, kondisi kesehatan karyawan, umur, watak, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
3. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan
4. dengan atasan, hubungan kekeluargaan, dan hubungan kemasyarakatan.
5. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan lingkungan fisik tempat karyawan melakukan pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2017), indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1. Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3. Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

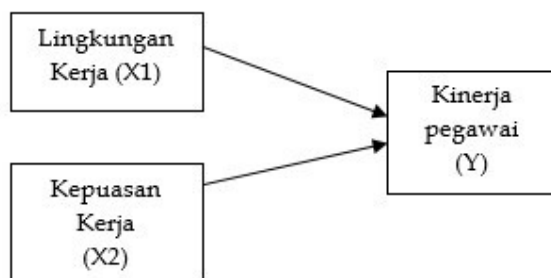
4. Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

5. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Rerangka Konseptual



Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausalitas. Menurut Sugiyono (2016), penelitian asosiatif kausalitas merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh hubungan itu.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor camat Dompu yang berlokasi di Jalan Soekarno-Hatta No.18, Bada, Kec. Dompu, Kab. Dompu, Nusa Tenggara Barat.

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PNS maupun Non PNS yang aktif bekerja dibawah pimpinan kepala kantor camat Dompu yang berjumlah 43 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2012) metode sensus merupakan suatu teknik pengumpulan sampel dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua individu atau lebih untuk memperoleh informasi dan keterangan secara langsung. Dalam wawancara, pengumpulan data harus menyiapkan instrumen pertanyaan sebagai panduan untuk wawancara Sukmadinata (2008), adapun kegunaan dari teknik ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai jumlah pegawai dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

2. Angket

Menurut Suharsimi (2016), angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi responden. Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai kantor camat Dompu

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen baik tertulis, gambar atau elektronik. Dokumentasi lebih mengarah pada bukti nyata (Sukmadinata, 2008). Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data-data langsung dari perusahaan maupun dari sumber lain seperti internet dan video singkat tentang perusahaan.

Alat Pengumpulan Data

1. Untuk wawancara alat pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa buku catatan dan *handphone*. Buku berfungsi untuk mencatat semua percakapan. Sedangkan ponsel berfungsi untuk merekam semua pembicaraan maupun percakapan
2. Untuk angket alat pengumpulan data yang digunakan penelitian adalah kuesioner yang nantinya dibagikan langsung kepada responden. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan laporan dari karyawan atau hal yang diketahui oleh responden terkait pertanyaan yang ditujui. Adapun sumber kuesioner yang digunakan adalah: untuk variabel kinerja bersumber dari instrumen penelitian Akhmal dan Yunny (2018), kemudian untuk variabel lingkungan kerja bersumber dari skripsi Irmayanti (2015) dan variabel kepuasan kerja bersumber dari penelitian Astika (2021)
3. Untuk dokumen alat pengumpulan data yang digunakan yaitu *kamerahandphone* yang berfungsi sebagai media pengambilan gambar, serta arsip data yang berkaitan objek penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data dikuantitatifkan.

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden melalui angket, wawancara dan dokumentasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan Pustaka, literature, peneitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya. Data sekunder diperoleh dari pihak ketiga atau instansi setempat yang menjadi obyek penelitian di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kabupaten Lombok Timur.

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas, menunjukkan bahwa nilai dari setiap item pertanyaan dalam kuesioner sudah valid dengan nilai t hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel lebih besar dari standar nilai alpha 0,60. Oleh karena itu semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrumen penelitian.

Sebelum kuesioner digunakan, makaperlu di uji terlebih dahulu, validitas dan masing-masing pernyataan yang ada dalam pengambilan data. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Yang dapat diartikan bahwa uji validitas ini merupakan pengukur sah atau tidaknya pertanyaan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Dalam mengukur validitas perhatian ditunjukkan pada isi dan kegunaan instrument (Novikasari 2017). Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. validitas uji menggunakan analisis korelasi Pearson yaitu pengambilan keputusan untuk mengetahui valid atau tidaknya item instrumen. Jika pada taraf signifikan 5% nilai r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid (Ghozali 2018)

Tabel 3.5 Hasil Uji validitas

Variabel	Pernyataan	r (hitung)	r (tabel)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	P1	0,357	0.294	Valid
	P2	0,648	0.294	Valid
	P3	0,631	0.294	Valid
	P4	0,543	0.294	Valid
	P5	0,745	0.294	Valid
	P6	0,412	0.294	Valid
	P7	0,482	0.294	Valid
	P8	0,641	0.294	Valid
	P9	0,424	0.294	Valid
	P10	0,632	0.294	Valid
	P11	0,371	0.294	Valid
	P12	0,318	0.294	Valid
	P13	0,362	0.294	Valid
	P14	0,536	0.294	Valid
	P15	0,534	0.294	Valid
	P16	0,453	0.294	Valid
	P17	0,394	0.294	Valid
	P18	0,646	0.294	Valid
	P19	0,349	0.294	Valid
	P20	0,658	0.294	Valid
	P21	0,483	0.294	Valid

	P22	0,688	0.294	Valid
	P23	0,581	0.294	Valid
	P24	0,617	0.294	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	P1	0,607	0.294	Valid
	P2	0,737	0.294	Valid
	P3	0,350	0.294	Valid
	P4	0,716	0.294	Valid
	P5	0,500	0.294	Valid
	P6	0,543	0.294	Valid
	P7	0,457	0.294	Valid
	P8	0,490	0.294	Valid
	P9	0,346	0.294	Valid
	P10	0,520	0.294	Valid
	P11	0,717	0.294	Valid
	P12	0,360	0.294	Valid
	P13	0,549	0.294	Valid
	P14	0,416	0.294	Valid
	P15	0,729	0.294	Valid
Kinerja (Y)	P1	0,669	0.294	Valid
	P2	0,728	0.294	Valid
	P3	0,595	0.294	Valid
	P4	0,740	0.294	Valid
	P5	0,492	0.294	Valid
	P6	0,555	0.294	Valid
	P7	0,416	0.294	Valid
	P8	0,544	0.294	Valid
	P9	0,356	0.294	Valid
	P10	0,564	0.294	Valid
	P11	0,708	0.294	Valid
	P12	0,394	0.294	Valid
	P13	0,595	0.294	Valid
	P14	0,570	0.294	Valid
	P15	0,506	0.294	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 3.5 di atas memperlihatkan hasil uji validitas variabel lingkungan kejadian kepuasan kerja yang diukur dengan menggunakan 54 item pernyataan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja menghasilkan r hitung yang berbeda-beda untuk tiap butir pernyataannya, akan tetapi seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja memiliki r hitung lebih besar dari 0,294 (r tabel) yang artinya semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relative ekonsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (sugiyono 2009). Pengukuran realibitas adalah alat pengukur kuesioner yang merupakan indicator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan realibel jika jawaban pertanyaannya konsistn atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengukuran sekali saja atau biasa disebut *one shot*. Pada pengukuran jenis ini dilakukan sekaligus yang kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji stastiktik Cronbach alpha (a) yaitu : (G

$$a = \frac{kr}{1 + ((k - 1)r}$$

Dimana:

a = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas di lakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai Cronbach alpha (a) > 0,60 (Barus dan Sulisty 2011)

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

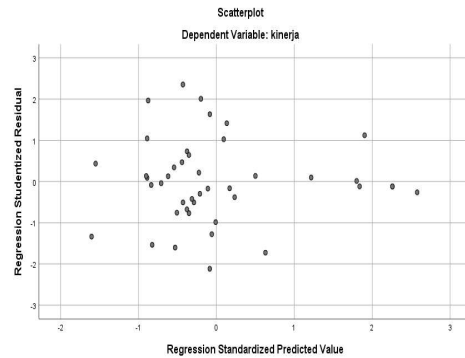
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpa	Kriteria
1.	Lingkungan Kerja(X1)	0,885	0.60	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja(X2)	0,826	0.60	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0,848	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.6. di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha (a) lebih besar dari Standar Cronbach's Alpha 0.60. Dengan demikian semua pernyataan yang terdapat pada kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Oleh karena itu variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrument penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalita



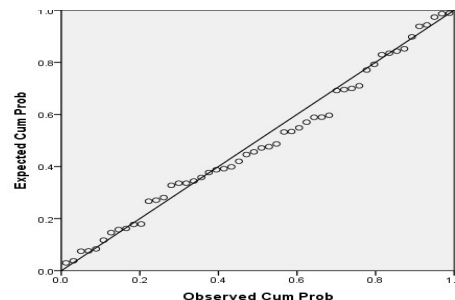
Berdasarkan hasil ujian heteroskedastisitas menggunakan (*scatterplot*) diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola tertentu dan titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel dalam penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinierity Statistic		
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,433	4,311	Bebas Multikolonieritas
Kepuasan Kerja	0,412	3,221	Bebas Multikolonieritas

hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel independen, lingkungan kerja $0.433 \geq 0.10$ dan nilai VIF $4,311 \leq 10$, kepuasan kerja $0.412 \geq 0,10$ dan nilai VIF $3,221 \leq 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu seperti membentuk lingkaran, melengkung, dan lain-lain dan titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh nilai konstanta sebesar 3,103 nilai variabel Lingkungan kerja sebesar 0,090, nilai variabel Budaya Kepuasan Kerja sebesar 0,109. Dapat disimpulkan bahwa koefisien dari masing-masing variabel bebas yaitu Lingkungan kerja dan Kinerja memiliki nilai positif artinya kedua variabel bebas tersebut berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.103	2.713	
	LINGKUNGAN KERJA	.090	.045	.137
	KEPUASAN KERJA	.109	.073	.851
a. Dependent Variable: KINERJA				

Uji Hipotesis

Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu metode persamaan regresi itu valid atau tidak. Tingkat signifikansi digunakan yaitu 5% ($\alpha = 0,05$).

Berdasarkan tabel. 11 di atas dapat dilihat hasil uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 226,004$ dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05 dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{tabel} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F tabel dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga yang diperoleh F tabel:

- $Df_1 : 2-1 = 1$
- $Df_2 : 43 - 2 = 41$
- Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$ maka nilai F tabel adalah = 3,22

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai $F_{hitung} 226,004$ lebih besar dari $3,22$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 \leq 0,05$ sehingga keputusan yang dapat diambil ha diterima artinya penelitian pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Dompudinyatakan layak dan hasil ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2132.453	2	1066.227	226.004	.000 ^b
	Residual	188.709	40	4.718		
	Total	2321.163	42			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA						

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel antara variabel lingkungan kerja (X_1) kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel Uji regresi linier berganda pada bagian t hitung dan nilai signifikansinya yaitu :

Variabel	t hitung	t tabel	Nilai signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	4,994	2,017	0,000	signifikan
Kepuasan Kerja (X_2)	5,423	2,017	0,000	signifikan

Hasil uji t dapat dilihat bahwa yaitu:

1. Nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 4,994 dengan signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,994 > 2,017$) maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor camat Dompu.
2. Nilai t_{hitung} dari variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 5,423 dengan signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,423 > 2,017$) maka secara parsial kepuasankerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor camat Dompu.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besarnya kemampuan variabel independen lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel dependen kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada *Output Model Summary* dari hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0,578 di transformasikan menjadi koefisien determinasi sebesar 57,8%. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah 57,8% sisanya 42,2% dijelaskan atau dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan ke dalam penelitian ini.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.563	.23551
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis kesatu (H1) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja di kantor Camat Dompus. Artinya jika lingkungan kerja semakin bagus dan nyaman, maka kinerja akan semakin baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka kinerja akan menurun.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Camat Dompus. Artinya jika kepuasan kerja semakin tinggi, maka kinerja akan semakin baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja semakin rendah, maka kinerja semakin menurun.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang ada tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Dompu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Dompu. Artinya jika kemampuan kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja akan semakin baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja pegawai semakin rendah, maka kinerja menurun.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Dompu. Artinya jika kepuasan kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja pegawai semakin rendah, maka kinerja pegawai menurun.

Daftar Pustaka

- Ali, M., Idris, A., & Kalalinggi, R. 2013. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan ketahanan pangan dan pelaksana penyuluhan daerah kota samarinda". *Journal Administrative Reform*, 1(2), 418–430.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan Edisi pertama*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, P, A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P, A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. 2019. "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nitisemito, A, S. 2000. *Manajemen Personalial. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pandi, A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada
- Robbins. 2006. *Indikator Kinerja*. Yogyakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Sarwono, J. 2005. *Panduan Cepat dan Mudah SPSS 14*. Penerbit: CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. 2017. *Peencanaan dan Pengembangan Sumber Daya ManusiaUntuk Meningkatkan Kompensasi, Kinerja, dan Produktivitas kerja*.PT Refika Aditama.
- Shintia, R. 2018. *Pengaruh LingkunganKerja dan KepuasanKerjaTerhadap Kinerja Pegawai Pada*. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenad*. Jakarta: Media Group.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Perkasa
- Winarti, A., Lie, D., & Wijaya, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(2), 1-10.
- Yunanada, M. A. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tira I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air).”*Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 53(9), 1689–1699.